

APE AZIENDALE: ISTRUZIONI PER RICHIEDERE L'ANTICIPO

Con la circolare n. 28/2018 dello scorso 13 febbraio l'Inps ha illustrato la disciplina e il materiale funzionamento dell'atteso Ape aziendale. Tale strumento era stato infatti introdotto per i datori di lavoro privati, quale variante dell'Ape volontario, dalla L. 232/2016 (art. 1 c. 172), senza trovare applicazione concreta a causa dei ritardi strutturali registrati nell'attuazione della misura sperimentale 'madre' dell'Ape volontario. Il DPCM n.150/2017 aveva già anticipato che l'Ape aziendale non avrebbe richiesto particolari oneri amministrativi dal momento che l'allegato 5 (domanda di pensione di vecchiaia irrevocabile, da presentare contestualmente a quella dell'Ape) menzionava unicamente la possibilità di allegare l'accordo relativo alla quantificazione dei contributi, siglato fra datore e lavoratore.

L'Ape aziendale è richiedibile, contestualmente alla domanda di Ape volontario, fino al 31.12.2019, salvo ulteriori proroghe previste da future disposizioni normative. La circolare Inps lo definisce *'incremento del montante contributivo individuale'*, recuperando l'esatta definizione normativa fornita dal citato c. 172. Questo strumento consente, infatti, ai datori di lavoro e agli altri soggetti designati dalla norma di aumentare, direttamente e senza costi aggiuntivi, la posizione assicurativa del proprio lavoratore attraverso una 'dote contributiva' che comporta un incremento stabile della cd. Quota C (Contributiva) della posizione assicurativa, senza alcun aumento delle settimane contributive utili ad avere diritto alla pensione.

PLATEA DEI DESTINATARI

A. Datori di lavoro privati

L'Istituto, nella circolare citata, chiarisce che per la qualificazione dei datori di lavoro non rileverà la Gestione assicurativa di riferimento (FPLD, Ex Inpdap etc..), ma la vera e propria natura giuridica privata del datore di lavoro, ivi includendo ad esempio anche gli enti pubblici economici. Sono esclusi dall'Ape aziendale, invece, i datori di lavoro pubblici rientranti nella definizione di pubblica amministrazione ex art. 1 c. 2 D.Lgs. 165/2001. Saranno, quindi, ammessi alla possibilità di richiedere l'Ape anche i seguenti soggetti (già enucleati al par. 1 della circolare Inps n. 178/2015):

- gli enti pubblici economici (e.p.e.);
- gli Istituti autonomi case popolari, trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che - per effetto dei processi di privatizzazione - si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

La circolare Inps specifica che i lavoratori beneficiari dell'Ape aziendale saranno identificati in relazione alla natura del proprio datore di lavoro, identificando quest'ultimo in quello con cui il rapporto è in atto al momento della stipula dell'accordo individuale dell'Ape aziendale.

B. Enti Bilaterali

Secondo il c. 172, l'Ape aziendale è accessibile agli 'enti bilaterali'. Una definizione normativa di tali enti è rintracciabile nell'art. 2, c. 1, lett. H, della Legge Biagi (D.lgs. 276/2003): "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro...". L'Istituto, al fine di evitare qualsiasi incertezza interpretativa, identifica gli enti bilaterali menzionati nella L. 232/2016 negli enti bilaterali per la formazione (che attuino cioè, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003, la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda nonché la gestione mutualistica di fondi per la formazione) e nelle Casse Edili, in quanto anch'esse organizzazioni paritetiche e bilaterali.

Gli enti bilaterali e le Casse edili dovranno regolare tale nuova prestazione prevedendola nei rispettivi ordinamenti. L'iter di richiesta nonché il provvedimento di concessione rispetto al quale la forma di accordo fra datore di lavoro e dipendente potrà essere rilevata nelle forme previste dalla stessa *governance* degli enti paritetici. L'accordo di Ape aziendale, in questo caso, allegato alla domanda presentata all'Inps, dovrà presentare le medesime

caratteristiche, di seguito illustrate, in caso di accordo diretto fra datore di lavoro privato e dipendente.

C. Fondi di solidarietà bilaterali

L'Ape aziendale potrà essere attivato anche dai fondi di solidarietà alternativi (dei settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro) ex artt. 26 e 27 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148, escludendo così il Fondo di integrazione salariale dal novero dei soggetti destinatari di tale facoltà. Nella circolare si sottolinea che, in coerenza con l'assetto normativo dell'art. 26 del Decreto delegato del Jobs Act di riordino degli ammortizzatori sociali, il singolo fondo potrà prevedere tale nuova prestazione - oltre a quelle già erogabili - in seguito al formale adeguamento degli accordi o contratti collettivi costitutivi del fondo, con ricezione di appositi Decreti interministeriali nel rispetto dei principi di equilibrio finanziario cui i fondi sono sottoposti *ex lege*. Tali adeguamenti prevedranno le condizioni di accesso, l'eventuale istituzione di un contributo ad hoc, i criteri di priorità e la concessione della nuova prestazione. In questo caso, il fondo emanerà un provvedimento di concessione che sarà trasmesso all'Inps e allegato dall'assicurato alla richiesta della prestazione.

ACCORDO INDIVIDUALE

L'accordo fra datore di lavoro/ente bilaterale e dipendente da accludere alla richiesta di Ape aziendale, secondo le istruzioni dell'Inps, dovrà contenere 5 elementi fondamentali:

- a) anagrafica del datore di lavoro e del dipendente;
- b) importo dell'incremento del montante contributivo (dote contributiva fornita al dipendente);
- c) periodo di riferimento per il calcolo dell'ape aziendale → anno di contribuzione precedente la data della domanda (data inizio e data fine);
- d) durata prevista di fruizione dell'Ape volontario;
- e) dichiarazione di assunzione dell'obbligazione irrevocabile da parte del datore di lavoro del versamento dell'Ape aziendale entro la scadenza di pagamento dei contributi relativi al periodo di paga del mese di erogazione della prima mensilità dell'Ape (es. partenza Ape 1 aprile 2018, scadenza 16 maggio 2018).

Gli stessi elementi saranno presenti nel provvedimento di concessione della nuova prestazione da parte del fondo di solidarietà, una volta che lo stesso avrà previsto nel proprio ordinamento tale prestazione.

CALCOLO DEL CONTRIBUTO DI INCREMENTO DEL MONTANTE CONTRIBUTIVO INDIVIDUALE

Secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 172 della Legge di Bilancio 2017, l'Ape aziendale ha una misura minima, ma non una misura massima, essendo determinabile liberamente fra le parti nell'ambito dell'accordo consegnato all'Inps, sempre nel rispetto della soglia minima formulata dalla stessa manovra del 2017. L'Ape aziendale non sarà inferiore, per ciascun anno o frazione di anno di anticipo rispetto alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia, al versamento contributivo determinato ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 184/1997.

Valore minimo Ape Aziendale =

- a. Imponibile prev.le del dipendente negli ultimi 12 mesi / 52 settimane = valore medio settimanale imponibile
- b. Aliquota IVS vigente * v.m.s. imponibile = valore medio contributo settimanale
- c. N. settimane di durata dell'Ape volontario * v.m. contributo settimanale

Per prima cosa, quindi, dovrà essere stabilita la distanza prospettica fra il momento di accesso all'Ape e la distanza dall'accesso alla pensione di vecchiaia ex art. 24 D.L. 201/2011. Si porrà il caso di un dipendente che maturi il diritto nel maggio del 2020 (nato il 2 aprile 1953, con perfezionamento del requisito anagrafico di 67 anni a marzo del 2020 e prevista decorrenza della pensione a maggio dello stesso anno). L'accordo viene sottoscritto il 30 marzo 2018 con decorrenza aprile. La durata complessiva dell'Ape è di 25 mesi (107 settimane) e questa sarà la fase erogativa.

In riferimento all'imponibile annuo di riferimento per il calcolo dei contributi, la circolare specifica che questo, nel rispetto del minimale contributivo, sarà riferito all'importo medio della retribuzione imponibile, percepita nell'anno di contribuzione precedente la data della domanda. Nel caso di *periodi non lavorati* all'interno degli ultimi 12 mesi o di accrediti figurativi (es. congedo straordinario ex L. 151/2001) il termine annuo sarà ricostruito andando a ritroso e prendendo in considerazione un equivalente periodo. Nelle 52 settimane sarà incluso l'eventuale periodo coperto da indennità sostitutiva di *preavviso*, mentre nel caso di un lavoratore *part-time*, dal momento che il numero delle settimane utili, ai fini della misura della pensione, si determina dividendo l'orario ridotto per il numero delle ore settimanali di un dipendente full-time, verrà ricostruito un arco di tempo valido alla misura di 52 settimane (estendendo i termini cronologici oltre l'ultimo anno). Nella circolare si specifica, inoltre, che i soggetti privi di contribuzione anteriore all'1.1.1996 saranno comunque soggetti al massimale contributivo (per il 2018 pari a 101.427 euro), non rilevando, ai fini della ricostruzione della base imponibile della contribuzione dell'Ape aziendale, la quota eccedente.

Si ponga che nei 12 mesi precedenti alla domanda, l'imponibile previdenziale del soggetto sia pari a 50.000 euro.

Applicazione aliquote IVS (incluso 1% supplementare oltre la prima fascia di retribuzione pensionabile, ex art. 3-ter L. 338/1992)

1a fascia retribuzione pensionabile 2018 = $46.630 * 33\% = 15.387,9 \text{ €}$ annui di contributi

Eccedenza 1° fascia = $50.000 - 46.630 = 3.370 * 34\% = 1145,8 \text{ €}$

Tot. contribuzione annua teorica = $16.533,70 \text{ €}$

Il contributo settimanale, da utilizzare quale unità di misura, sarà pari a $317,95 \text{ €}$

Tale valore, moltiplicato per il numero di settimane di durata dell'Ape, sarà pari al costo minimo dell'Ape aziendale:

107 settimane Ape * $317,95 \text{ €}$ contr.to medio settimanale = **34.021 €**

Tale cifra aumenterà il montante contributivo del dipendente "apista", senza aumentarne tuttavia l'anzianità contributiva: vale a dire il numero di settimane contributive utili al diritto pensionistico. I mesi della fase erogativa dell'Ape, infatti, rimarranno privi di copertura contributiva salvo l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro che incrementi la sua anzianità contributiva al diritto. Nonostante non vi sia alcuna menzione a livello normativo, l'Istituto specifica che, vista l'eccezionalità della fattispecie, l'aumento della quota contributiva oggetto dell'Ape aziendale, pur se costituita in una fase successiva al 2011, non rileva ai fini dell'operatività del c. 707 dell'art. 1 L. 190/2014, anche se in presenza di soggetti con anzianità contributiva pari o superiore a 18 anni al 31.12.1995. Tale specifica risulta necessaria dal momento che la disposizione citata era sorta con l'obiettivo di neutralizzare i potenziali vantaggi creatisi per effetto della quota di metodo di calcolo contributivo imposta dalla riforma Fornero a tutti gli assicurati dal 2012.

La circolare n. 28 chiarisce anche gli effetti dell'Ape aziendale nei confronti delle posizioni assicurative dei cd. 'nuovi iscritti' (assicurati con contribuzione obbligatoria italiana, comunitaria o di stato convenzionato con l'Italia posteriore al 1995) o che abbiano optato per il metodo contributivo, sottoposti al massimale contributivo annuo (ex art. 2 c. 18 L. 335/1995). I contributi versati dal datore di lavoro, ente bilaterale o fondo di solidarietà non potranno superare, in questo caso, la contribuzione corrispondente al massimale contributivo vigente (senza considerare eventuali rivalutazioni per anni futuri), prospetticamente considerato per il periodo di durata dell'Ape volontario (per un massimo di c.ca 34018 euro annui).

Si specifica, infine, che la quota di Ape aziendale non impatterà nemmeno ai fini della misura dell'Ape volontario e della sua base di calcolo (la pensione netta). A parità di contributi e durata dell'Ape, quindi, la misura massima fruibile sarà uguale, a prescindere dall'attivazione dell'Ape aziendale. Tale meccanismo rivela, così, la natura dell'Ape aziendale di mero 'ammortizzatore' del peso determinato dalle rate del piano di ammortamento in fase di restituzione del finanziamento, grazie all'aumento generato all'ammontare della pensione lorda maturata.

PROCEDURA AMMINISTRATIVA, VERSAMENTO E FONDO

L'accordo di Ape aziendale (o provvedimento del fondo bilaterale) sarà allegato al modello di domanda dell'Ape volontario e sarà trasmesso all'Inps; tale adempimento costituirà in capo al datore di lavoro (o ente o fondo) una obbligazione estranea al rapporto di lavoro. Quest'ultimo, al momento della stipula, dovrà esistere anche se, ad esempio, è sospeso per aspettativa. L'Ape aziendale potrà essere attivato da datore di lavoro, ente o fondo bilaterale in alternativa fra loro e non in modo cumulativo. Allo stesso modo, nel caso di un lavoratore che al contempo vanta più rapporti a tempo parziale, la facoltà di stipula potrà essere esercitata con un solo soggetto, perché per uno stesso soggetto potrà sussistere un solo ed unico Ape aziendale. Nessun elemento specifico, in riferimento alle istruzioni emanate dalla circolare n. 28/2018, sembra essere connesso all'esposizione nel flusso mensile Uniemens, lasciando così dedurre che l'unico adempimento riservato al datore di lavoro, dopo la stipula del patto, sarà quello del versamento della dote.

Il versamento sarà perfezionato attraverso il modello F24 "ELIDE" utilizzando il codice tributo "APEV" (Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 155/E 2017). Nella sezione "CONTRIBUENTE" l'azienda, l'ente o il fondo apporranno i propri dati, incluso il codice fiscale. Nella sezione "ERARIO" si indicherà nel campo "tipo" la lettera "I", mentre nel campo "elementi identificativi" si indicherà il codice fiscale del lavoratore beneficiario ed, infine, nel campo "codice" sarà inserita la causale APEV, specificando l'anno di riferimento in cui si colloca l'adempimento dell'Ape aziendale.

In caso di mancato pagamento dell'incremento del montante, l'Inps avvierà le azioni di recupero coattivo con l'applicazione della disciplina sanzionatoria caratteristica della contribuzione obbligatoria (omissione contributiva secondo quanto previsto dall'articolo 116, comma 8, lettera a, L. 388/2000) in caso di inadempimento totale, parziale o in caso di adempimento oltre la scadenza del termine.

Nel documento dell'Inps si specifica che, anche nel caso dell'Ape aziendale, si applicherà il principio di automaticità delle prestazioni ex art. 2.116 c.c., con

conseguente accredito dei contributi validi, concordati in sede di patto di Ape aziendale anche in caso di omesso o parziale versamento da parte dell'azienda. In base alla legge, il pagamento dovrà avvenire in unica soluzione alla scadenza prevista per il pagamento dei contributi relativi al periodo di paga del mese di erogazione della prima mensilità dell'Ape.

IL COSTO DELL'APE AZIENDALE: UN INCREMENTO LORDO CONTRO UN PRELIEVO NETTO

In riferimento agli effetti dell'incremento del montante contributivo, la dote del datore di lavoro non modificherà l'importo dell'Ape fruito, ma solo la pensione lorda che lo stesso percepirà alla fine del periodo massimo di 3 anni e 7 mesi in cui godrà dell'anticipo pensionistico. Tale aumento bilancerà, quindi, l'incidenza delle rate del piano di ammortamento di durata ventennale, insieme al credito di imposta riconosciuto dall'Inps e pari alla metà degli interessi bancari e del premio assicurativo.

Il datore di lavoro aumenterà direttamente il *montante contributivo* dell' "apista", che sarà convertito in pensione lorda (Quota C) applicando i coefficienti di trasformazione vigenti al momento della decorrenza del trattamento. La rata di prelievo dell'Ape, applicata dall'Istituto su 12 mensilità direttamente al momento della corresponsione della pensione, agirà - allo stesso modo di un pignoramento o di una delega di pagamento - sull'importo netto del trattamento pensionistico. Per via della differente suddivisione di rate del piano di ammortamento e di pensione (rispettivamente 12 e 13 annue), nel periodo di dicembre l'assicurato riceverà la tredicesima mensilità pensionistica senza alcun prelievo, oltre a quello fiscale, e la rata pensionistica del mese corrente con l'applicazione della trattenuta prevista dal piano di ammortamento dell'Ape volontario.

Si prendano a riferimento due assicurati, 'vecchi iscritti' nell'assicurazione generale obbligatoria Inps, nati entrambi nel marzo del 1954 e con una pensione di vecchiaia a decorrenza nel luglio del 2021. Il primo, con un imponibile annuo previdenziale di euro 20.000 e una pensione maturata di euro 1.600 lordi mensili, il secondo con ultimo imponibile pari a euro 50.000 e una pensione stimata in euro 2800.

	Apista A	Apista B
Durata Ape	36 mesi	36 mesi
Imponibile previdenziale Ante Ape	20.000 €	50.000 €
Pensione lorda annua maturata	20.800 €	36.400 €

Vista la durata dell'Ape, l'importo massimo di anticipo richiedibile sarà pari all'80% della pensione netta maturata. L'Ape volontario risultante, secondo il simulatore ufficiale Inps - accessibile dal 13.02.2018 -, genererà il seguente piano di ammortamento:

	Apista A	Apista B
Ape fruito mensile netto massimo (per 36 mesi)	1.017,42 €	1.599,4 €
Rate mensili di recupero (per 20 anni dalla decorrenza della pensione)	276,11 €	434,05 €
Credito di imposta mensile riconosciuto da Inps (per 20 anni dalla decorrenza della pensione)	62,25 €	97,86 €

I due "apisti", una volta fruito del loro anticipo pensionistico, per un periodo di durata ventennale partendo dal lordo di pensione maturato (non incrementato durante il periodo di godimento dell'Ape) vedranno diminuire il proprio netto di circa il 15% per 20 anni dal momento della decorrenza di pensione, secondo questa progressione:

	Apista A	Apista B
Pensione Lorda	20.800 €	36.400 €
Irpef -	5.016 €	10.152 €
Add. Regionale Lazio -	359,84 €	863,45 €
Add. Comunale Roma -	187,2 €	327,6 €
Detr.ne redd. Pensione +	1.108,9 €	603,1 €
Netto pre Ape	16.345,9 €	25.660,06 €
Prelievo Rate Ape -	3.313,32 €	5.208,6 €
Credito Imposta +	747 €	1.174,32 €
Netto post Ape	13.779,57 €	21.625,77 €

L'Ape aziendale potrà intervenire sul primo valore (pensione lorda), incrementando i contributi dell'assicurato e la quota contributiva, che concorre a formazione della sua pensione lorda. La spesa del datore di lavoro (o ente bilaterale o fondo di solidarietà) dovrà però scontare alcuni passaggi. Il primo è l'applicazione del

coefficiente di trasformazione vigente al momento della liquidazione della pensione (oggi identificato dal DM 22.06.2015) e pari attualmente al 5,7% per assicurati con 67 anni al momento della decorrenza della pensione. L'incremento della pensione *lorda* genererà tuttavia un innalzamento graduale delle aliquote marginali Irpef, in alcuni casi delle addizionali regionali, e il conseguente abbassamento delle detrazioni per redditi di pensione ex art. 13 TUIR. La dote dell'Ape aziendale non produrrà quindi un incremento diretto del netto, ma solo a valle del prelievo fiscale e delle rate del piano di ammortamento (attive per 20 anni dalla decorrenza della pensione di vecchiaia).

L'Ape aziendale minimo per questi soggetti, proiettato su un Ape volontario di 36 mesi, sarà pari rispettivamente a 19.800 e 49.601 euro. Tali 'doti' contributive, versate in unica soluzione dal datore di lavoro attraverso il mod. F24 "ELIDE", causeranno un incremento della pensione lorda con un nuovo netto risultante, di seguito sviluppato:

	Apista A	Apista B
Pensione Lorda con Ape Aziendale Minimo	21.928,6 €	39.227,26 €
Irpef -	5.320,72 €	11.226,35 €
Add. Regionale Lazio -	379,36 €	943,35 €
Add. Comunale Roma -	197,35 €	353,04 €
Detr.ne redd. Pensione +	1072,34 €	511,43 €
Netto pre Ape	17.103,49 €	27.215,92 €
Prelievo Rate Ape -	3.313,32 €	5.208,6 €
Credito Imposta +	747 €	1.174,32 €
Netto post Ape	14.537,17 €	23.181,64 €

Con la spesa del minimo Ape aziendale, previsto dalla norma, il datore di lavoro riuscirà in questi due casi a temperare la riduzione del prelievo del netto, portandolo rispettivamente all'11% (a) e al 9% (b) rispetto al netto originario percepibile dal dipendente senza rate di prelievo.

Nel caso in cui il datore di lavoro intenda neutralizzare completamente il peso delle rate dovrà alimentare ulteriormente la dote di contributi forniti al dipendente. Il *break-even point* in questi due casi sarà raggiunto con una spesa complessiva - deducibile - di 67.050 euro per il primo "apista" (3,3 volte la sua RAL annua). Nel

secondo caso (50.000 euro di RAL) la neutralizzazione dell'Ape aziendale comporterà invece una spesa di 128.760 euro (2,5 volte la RAL del dipendente 'b'). Di seguito la progressione del netto pensionistico:

	Apista A	Apista B
Pensione Lorda con Ape Aziendale Totale	24.621,85 €	43.739,32 €
Irpef -	6.047,89 €	12.940,94 €
Add. Regionale Lazio -	425,95 €	1.075,56 €
Add. Comunale Roma -	221,59 €	393,65 €
Detr.ne redd. Pensione +	985,01 €	365,12 €
Netto pre Ape	18.911,4 €	29.694,28 €
Prelievo Rate Ape -	3.313,32 €	5.208,6 €
Credito Imposta +	747 €	1.174,32 €
Netto post Ape	16.345 €	25.660 €

CONCLUSIONI

L'Ape aziendale si rivela uno strumento agile e aperto a qualunque datore di lavoro privato, pur mostrando al suo interno alcuni elementi di criticità:

- il delta fra Ape aziendale 'minimo' e Ape aziendale 'massimo' (tale da consentire la neutralizzazione della percezione sul netto pensionistico delle rate di recupero dell'Ape volontario fruito in fase erogativa) è eccessivamente oneroso per le imprese a causa dell'aumento della sola quota contributiva della pensione di vecchiaia nel suo importo lordo, con conseguente progressione dell'aliquota marginale di tassazione applicata e ridimensionamento dell'incidenza delle detrazioni da reddito di pensione;
- l'Ape aziendale si rivolge a una platea di dipendenti da esodare con accompagnamento alla pensione di vecchiaia di almeno **63 anni** di età e con non molti contributi accantonati (in numero tale da escludere altre strategie per puntare alla pensione anticipata);
- nel caso di dipendenti con maggiore bagaglio di contributi, ai fini del raggiungimento della pensione anticipata, rimane molto più efficace il sistema di **esodo ex art. 4 L. 92/2012** (isopensione, cfr. circolare Fondazione Studi Consulenti del Lavoro n. 16/2013) anche se più costoso e con obbligo di siglare un accordo sindacale *ad hoc*; nei casi di breve distanza rispetto alla pensione anticipata potrà anche essere valutata una risoluzione consensuale

in ITL (ex art. 7 L. 604/1966) oppure altre modalità di cessazione che diano diritto alla NASpl, l'utilizzo dei versamenti volontari o, ancora, del nuovo cumulo contributivo (art. 1 c. 239, L. 228/2012; cfr. circolare Fondazione Studi Consulenti del Lavoro n. 9/2017).



Dipartimento Scientifico
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

AREA PREVIDENZA

*Vincenzo Silvestri - Responsabile
Antonello Orlando*